

Gawa 多様性を認める社会に必要なものとは

—新型コロナウイルスがもたらした地殻変動—

1.はじめに

(一社) 神奈川政経文化研究会 (以下 当会) は、神奈川県内の地元経済人や県民有志らで構成される任意団体である。「より良い未来の神奈川」を見据えて「政治」「経済」「文化」の3分野について学び合うべく、令和元年7月から市内で定期的に勉強会を開いてきた。

当会による今回の提言は、新型コロナウイルスの感染拡大がもたらした地殻変動、いわゆる「働き方改革」をはじめとする価値観の変革について、その現状や今後について考察するものである。

わが国では1950～60年代の高度経済成長を背景に、年功序列の賃金体系が基盤とした終身雇用制度が定着し、積立式の退職金制度も一般化した。戦後の荒廃から10年あまりという短期間で「もはや戦後ではない」ところまで経済力を回復させ、世界1～2位を争う国際的な競争力を獲得したのは、集団行動に長けた日本人の勤勉さがあってこそその偉業だった。

少し前のデータになるが2014年の「大学共同利用期間法人 情報・システム研究機構 統計数理研究所」(<https://www.ism.ac.jp/>)の「日本人の国民性 第13次全国調査」によると、日本人の長所について「勤勉」と答えた人の数は、これまでの7割前後から77%に増加し過去最高の結果となった。日本人の代名詞とも言われた「勤勉さ」が、高度成長を下支えしていた側面は大きいと言えるだろう。

しかし、1970年代の第4次中東戦争による深刻な石油危機(オイルショック)に伴う低成長時代への移行や、90年代のバブル崩壊以降、わが国が歩んだ「失われた20年」を経て、「終身雇用」「年功序列」の文化は徐々に衰退。くわえて、00年代初めに誕生した小泉政権が推し進めた非正規雇用の規制緩和により、正社員になる道筋は険しくなっていた。

それから20年。00年ごろをピークに少子高齢化の一途を進むわが国は、08年のリーマン・ショックによる大幅な景気後退、東日本大震災をはじめとする未曾有の国難を克服しながらも13年には東京五輪・パラリンピックの誘致を実現。1年間の延期を経て大会は開催された。

しかし、新型コロナウイルスが予想しえない変革をわが国にもたらした。今回はコロナがもたらしたものの、これからの時代を生き抜くために必要なことを考えていく。

2. コロナがもたらしたもの

◇テレワークの急速な普及

「テレコミュニケーション」（テレワーク）という言葉が市民権を得た。「Zoom」や「Google chat」といった情報通信技術を活用しながら時間や場所に制約されず柔軟に働く勤労形態を指す。新型コロナの感染拡大を防ぐため、いわゆる「三密」を回避すべくテレワークが急速に普及した。オンライン会議が当たり前となり、直接対面せずとも会議は成立し、この流れは教育機関でのオンライン授業、音楽業界のオンラインコンサートなどに波及した。

こうして在宅ワークが一般化した。従業員が一堂に会するという制約から解放されたことで、都市部の大企業を中心に本社機能を地方に移す動きがみられたり、職場という空間を手放す企業まで現れるようになった。在宅ワークは、例えば子育て中の人や心身に障害のある人たちが無理なく働ける状況を生み出しただけでなく、無駄やムラを省き仕事とプライベートをさらに充実させていく「ワークライフバランス」の見直しにも寄与した。

上記のように社会の変化はめまぐるしく、中小零細企業にとっては限られた体力の中で環境を整備していくのは相当ハードであっただろう。一方、ソフト面においても社会は大きな変化を経験した。「働き方改革」に総称される会社と従業員の関係性、一人ひとりの意識の持ちようなどである。

◇「ダイバーシティ」という考え方

「働き方改革」に言及する前に、標題について述べておく。

ダイバーシティ（Diversity／日本語訳は「多様性」）が推進されるようになった起源は1960～70年代の米国にある。公民権法の制定に伴い人種や性別による雇用格差などあらゆる差別の撤廃、雇用平等化の動きが発端である。

性別や人種、社会的階級といった諸要素を切り所として区別を行わないという「平等」の精神に始まり、やがて「ダイバーシティ」は「個人の尊重」に重きをおくようになっていく。80年代に米労働省とハドソン研究所が発表した「Workforce2000」は、2000年までに米国の労働人口は女性と高齢者が多くを占め、白人を抑え多種多様な人種が増えると予想した。この報告書が個人の尊重を後押しした一因とされている。

このころわが国では「男女雇用機会均等法」（1985年）が誕生。99年には「男女共同参画社会基本法」が制定され、性別で区別されない多様性の尊重が少しずつ社会の風潮となっていった。今日、少子高齢社会を背景に労働人口の減少が著しく、企業側にとっては人材確保が慢性的な課題になっている。多様性を認め、多様な人材を受け入れ、それぞれのライフスタイルや考え方に合わせた職場環境づくりが求められている。ダイバーシティという考え方は、そんな背景の下にある。

◇「働き方改革」の先にある現実

一人ひとり個性や都合、要望が十分に考慮される社会は理想だろう。今の時代はワークライフバランスを見直し、仕事とプライベートを両立できる好要素が多い。テレワー

ク、オンライン会議などはその一例だ。しかし、（後述するが）ビジネスパーソンにとってはシビアな時代に移行したと言わざるを得ない。

労働基準法は、従業員の身分を強く保証している。それゆえ毎朝出勤し、デスクでパソコンに向き合っていれば、それで毎月の給与は保証されていた。それは今も変わらないかも知れないが、コロナ禍においてはテレワークなどにより従業員の働く姿が可視化できない以上、その従業員が出す仕事の成果がさらに重視されていくだろう。

ICT化が進んだ日進月歩の社会にあっては、会社の評価に値するアウトプットを出すには、継続的なインプットが不可欠である。つまり、リスク回避のため保身に走るといった消極的な姿勢は通用せず、主体的に周囲とコミュニケーションをとり、積極果敢に新たなチャレンジをしていく向上心が求められるようになる。

仕事は一人では成り立たない。同僚や上司、取引先はもちろんだが、家族の理解や協力も不可欠だろうし、友人・知人の存在も欠かせないだろう。「一心不乱に仕事に打ち込む」姿勢も結構だが、自分を取り巻く人たちへの感謝や貢献の姿勢を持ち合わせない限り、ビジネスパーソンとしてこれからの時代を生き残ることは容易ではない。そんなことをコロナ禍は我々に教えてくれているのかも知れない。

3.おわりに（これから必要なものは何か）

考え方や価値観の違いを乗り越え、共生していくために必要なものは何か。

有史以来、人種や性別、思想や出自などの「違い」が個人間の衝突、集団同士の対立、国家間の戦争などをもたらしてきた。無論、争いのない社会は未だ遠く、客観的に効力のある解決策は見当たらない。

1979年にノーベル平和賞を受賞したマザー・テレサ（1910～1997）は「愛はこの世でもっとも偉大な贈り物」と語った。

新型コロナウイルスは、人々の働き方を変えただけでなく、家族や友人・知人との関係やあり方にも大きな影響を与えた。コロナ禍のテレワーク推進により夫婦が共有する時間が増えたことが原因で「コロナ離婚」が増えているという。

また、テレワークの促進により会社は従業員を処遇する際、その人が出した結果からシビアに判断せざるを得なくなった。（当然ではあるが）シビアに成果が求められる風潮は強まり、「仕事をしているフリ」などは通用しなくなった。つまり、（繰り返しになるが）「通勤していれば毎月の給与が保証される」という多くのビジネスパーソンが期待するであろう「会社神話」は大きく揺らぐことになった。

コロナの終息は未だ見通せず、社会の変化はこれからも至る所で見られるはずだ。前述の通り、数年先、数十年先を見通せるような時代は終わった。「まわりと同じ考えを持ち、同じ行動をとっていけば安心」という時代は終わり、一人ひとりがしっかり考えながら自己成長を促し、自己の責任で生きていくフェーズに入った。

これからの社会では今まで以上に軋轢が生じやすくなるだろう。もしそうであれば、互いが互いを理解しようと努め、愛をもって接するといった不断の努力が必要になってくるのかも知れない。「この世でもっとも偉大な贈り物」を渡し合う。そんな愛を原理

とした生き方、社会のあり方が今求められているのではないだろうか。

幸せとは何か。仕事とは何か。家族とは何か。幸せな人生とは何か。これらの問いの答えを考え導き出し、未来を生きていく次の世代に示すことは、今を生きる我々にとって大きな使命の一つであろう。

令和3年9月5日

一般社団法人神奈川政経文化研究会
代表理事 今村佳広